



HAL
open science

Perfil Laboral y Ocupacional de Personas entre 30 y 40 años de la Ciudad de Bucaramanga

Nathalia Garrido Espinosa, Jhon Edinson Rico Tobacia

► **To cite this version:**

Nathalia Garrido Espinosa, Jhon Edinson Rico Tobacia. Perfil Laboral y Ocupacional de Personas entre 30 y 40 años de la Ciudad de Bucaramanga. 2021. <hal-03344308>

HAL Id: hal-03344308

<https://hal.science/hal-03344308v1>

Preprint submitted on 14 Sep 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons CC BY-NC-SA 4.0 - Attribution - Non-commercial use - ShareAlike - International License

PAPER PREPRINT

Perfil Laboral y Ocupacional de Personas entre 30 y 40 años de la Ciudad de Bucaramanga

Laboral and Occupational Profile of People between 30 and 40 years of age in the City of Bucaramanga

Nathalia Garrido Espinosa
Universidad de Investigación y Desarrollo
Administración de empresas

Jhon Edinson Rico Tobacia
Universidad de Investigación y Desarrollo
Administración de empresas

A048
Bucaramanga
Elaborado 2020 – Publicado 2021

Correo: porter@udi.edu.co

Garrido, N., & Rico, J. E. (2021). Perfil Laboral y Ocupacional de Personas entre 30 y 40 años de la Ciudad de Bucaramanga. *Hal*.

Perfil Laboral y Ocupacional de Personas entre 30 y 40 años de la Ciudad de Bucaramanga

Laboral and Occupational Profile of People between 30 and 40 years of age in the City of Bucaramanga

Nathalia Garrido Espinosa, Jhon Edinson Rico Tobacia
Universidad de Investigación y Desarrollo

Resumen

El presente documento expone una propuesta sobre el perfil laboral y ocupacional de las personas entre 30 y 40 años residentes en la ciudad de Bucaramanga y tiene como objetivo analizar tanto el perfil laboral como ocupacional, describiendo los tipos de empresas, actividad laboral y ocupacional en la ciudad, así mismo busca conocer las actividades y ocupaciones que desempeñan las personas de dicho rango de edad y por último categorizar las necesidades demandadas por los diferentes tipos de empresas, frente a la oferta que destacan las personas de la ciudad. Para su realización se definió una metodología mixta, integrando enfoques cualitativos y cuantitativos en la recolección de la información que se llevó a cabo a través de fuentes primarias y secundarias y la aplicación de dos encuestas: la primera a personas entre los 30 a 40 años y la segunda a las empresas de la ciudad. En total se encuestaron 384 personas y 381 empresas, los datos del sector industrial fueron tomados en gran parte de una fuente secundaria que fue una base de datos suministrada por la Cámara de Comercio de Bucaramanga. En la investigación se encontró que la mayoría de las empresas son microempresas, en cuanto al sector, el de mayor participación es el terciario, los cargos demandados la mayoría de ellos pertenecen al área comercial, administrativa, contable y financiera, los rangos de edad demandado es la edad de 30 a 40 años. En el caso de las personas la mayor parte de los encuestados cuenta con formación académica, ya sea siendo bachiller, técnico, tecnólogo o profesional, esta se enfoca en áreas administrativas y contables, el nivel de experiencia en su mayoría es superior a 12 meses y desempeñan en cargos con funciones comerciales en su mayoría en el área comercial y el área de producción.

Palabras clave: Descripción del empleo, demanda laboral, ocupación, perfiles académicos, profesión.

Abstract

This document presents a proposal on the labor and occupational profile of people between 30 and 40 years old residing in the city of Bucaramanga and its objective is to analyze both the labor and occupational profile, describing the types of companies, labor and occupational activity in the city, likewise seeks to know the activities and occupations performed by people of that age range and finally to categorize the needs demanded by different types of companies, compared to the offer that people in the city stand out. To carry it out, a mixed methodology was defined, integrating qualitative and quantitative approaches in the collection of information that was carried out through primary and secondary sources and the application of two surveys: the first to people between 30 to 40 years old and the second to companies in the city. In total, 384 people and 381 companies were surveyed, the industrial sector data was largely taken from a secondary source, which was a database provided by the Bucaramanga Chamber of Commerce. In the investigation, it was found that most of the companies are micro-enterprises, in terms of the sector, the one with the highest participation is the tertiary, the positions demanded most of them belong to the commercial, administrative, accounting and financial area, the demanded age ranges It is the age of 30 to 40 years. In the case of people, most of the respondents have academic training, whether they are a bachelor, technician, technologist or professional, this focuses on administrative and accounting areas, the level of experience is mostly greater than 12 months and They hold positions with commercial functions, mostly in the commercial area and the production area.

Keywords: Job Description, Labour demand, professional occupation, academic profiles, occupation.

Introducción

El perfil laboral es de gran importancia es una herramienta con la que cuentan las empresas para determinar qué debe tener un colaborador para ocupar un puesto de trabajo en las diferentes áreas. El presente proyecto, se encuentra relacionado dentro de las ciencias administrativas, laborales y humanas, ya que con él se pretende conocer el perfil ocupacional y laboral de las personas entre 30 y 40 años residentes en la ciudad de Bucaramanga.

El proyecto se llevó a cabo en la ciudad de Bucaramanga, la cual se encuentra localizada en el departamento de Santander, siendo esta la capital del departamento que junto con Floridablanca, Girón y Piedecuesta conforman el Área Metropolitana de Bucaramanga, y la población encuestada son las personas residentes en la ciudad y que se encuentren en el rango de edad delimitado.

No existe una forma de conocer el nivel de productividad de un postulante a un puesto de trabajo es por esto que el nivel académico alcanzado por los individuos es una de las maneras más efectivas y utilizadas por las empresas para identificar a los trabajadores más calificados, para las empresas el nivel académico alcanzado es un determinante muy fuerte a la hora de calificar un trabajador (Vertiz Contreras, 2015).

La razón de ser de las empresas es la generación de utilidades, por medio de la administración de la información, recursos financieros, tecnológicos y humanos. Estas variables organizacionales permiten a las empresas coordinar procesos enfocados en generar riqueza, siendo estas entidades las promotoras del crecimiento económico de un país, generando cambios tecnológicos (García & Taboada, 2012).

A través de este análisis se busca indagar el perfil laboral y ocupacional de las personas que estén entre su tercer y cuarta década de vida para conocer las diferentes ocupaciones y oficios en los que esta población objeto se desempeña.

En Colombia se aplica la norma ISO 9001 de 2015, en el apartado 7,2, que tienen en cuenta las competencias de los empleados, se debe garantizar que los trabajadores de las organizaciones tengan los conocimientos, habilidades y experiencia necesarias para realizar el trabajo a el que se están postulando o ya realizan dentro de la organización. (Organización Internacional de Normalización ISO, 2015).

La gestión por competencias busca definir cuáles son las características y cualidades que buscan las organizaciones en sus empleados, por esto se hace necesario determinar el desarrollo continuo de las

competencias laborales en las personas ya que estas le permiten a las organizaciones tener alineado el recurso humano con el plan estratégico de la organización y así afianzar el logro de los objetivos y el plan estratégico (Escobar, 2005).

El perfil laboral es el conjunto de requisitos que las organizaciones empresariales exigen en el proceso de selección de personal, según el cargo que estén ofertando las empresas, el candidato tendrá que cumplir los parámetros exigidos. La experiencia laboral y el nivel de estudio son parte de la calificación que hacen las empresas (Méndez, 2017). El mercado laboral se compone de una oferta y una demanda, que interactúan produciendo un resultado en empleo y remuneraciones a los trabajadores (Lapa & Baltazar, 2017). Por esto el perfil laboral se encuentra estrechamente relacionado con la formación académica, la experiencia laboral y las competencias del cargo, pues estos son creados a partir de las necesidades empresariales y son fundamentales a la hora de la selección del personal (Jaramillo, 2015).

La Organización Internacional del Trabajo, (1951) estableció el Convenio sobre igualdad de remuneración, el cual adopta principios sobre la igual de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina, por un trabajo de igual valor, el cual establece que se designen tasas de remuneración fija y que no se den casos de discriminación en cuanto a el sexo, aplicando principios de igualdad de remuneración, también se tratan temas como promover la evaluación objetiva del empleo.

El activo que le da valor a la sociedad es la fuerza laboral. Estudiar la relación que hay entre las habilidades y competencias de las personas permite analizar el perfil laboral y ocupacional de dicha fuerza. De acuerdo con el estudio del Banco Interamericano de Desarrollo, para medir el perfil laboral se tienen en cuenta las siguientes condiciones. En los mercados es necesario medir las habilidades cognitivas, socioeconómicas y técnicas; competencias básicas como las habilidades de lectura, lectoescritura, actitudes analíticas, cualidades personales; competencias para el trabajo (Prada & Rucci, 2016).

Es importante estudiar las características de la población laboralmente activa menor de cuarenta años y mayor de treinta, para identificar la influencia de la edad frente a la demanda laboral ya que los sectores empresariales están en constante cambio (Alzate, 2018), por ejemplo se realizó una revisión de las diferentes vacantes que ofrecen las empresas en Colombia, y se identificó que algunas condicionan las ofertas con edades específicas. Analizar la empleabilidad según las edades ya mencionadas permite determinar la productividad que las empresas demandan de las personas.

El análisis se fundamenta teóricamente de diferentes formas, a través de la definición de diferentes conceptos como el perfil laboral, el ocupacional, el desarrollo profesional, la gestión por competencias, desarrollo por competencias, la demanda y la oferta laboral, el nivel educativo entre otros, el componente legal se toma del Código Sustantivo del Trabajo en que se definen los lineamientos básicos del empleo formal, también encontramos en la Constitución Política en los artículos 25, 26, 53 y 54 en donde se define el derecho al trabajo, sus condiciones, la libertad de elección de ocupaciones y oficios, se establecen los mínimos fundamentales para los trabajadores y la obligación tanto para el estado como para los empleadores de ofrecer formación y capacitación al profesional, por otro parte la norma ISO 9001 de 2015 en el capítulo 7.2, enuncia que las empresas deben determinar las competencias necesarias para cada uno de los cargos, asegurarse de que estos sean competentes, en cuanto a la formación educativa y experiencia apropiadas (Organización Internacional de Normalización ISO, 2015).

En cuanto a los antecedentes se encuentran diversos estudios sobre los perfiles laborales tanto nacionales como internacionales, pero el más representativo y que guarda mayor similitud con el presente estudio, es uno realizado por la Universidad Pontificia, dicho análisis igualmente se realizó en la ciudad de Bucaramanga en él se tratan temas como las ocupaciones solicitadas por los empresarios y las registradas por las personas que buscan empleo y la relación existente entre la formación y los perfiles demandados por las empresas con los ofertados por las personas (González et al., 2016).

El estudio realizado por Calderón Cornejo et al., (2018), cuyo propósito es conocer los objetivos empresariales y exigencias que tienen a nivel laboral de las diferentes empresas, se trazó diferentes objetivos entre ellos, determinar el nivel de relación entre la demanda laboral de las instituciones empleadoras y el perfil profesional, conocer las exigencias laborales y de desempeño, que exigen las instituciones empleadoras, la problemática radica en que en muchos casos no todos conocen la realidad y exigencias laborales de las diferentes empresas, muchas veces los trabajadores se ubican laboralmente en tareas no propias a su perfil, ya que muchas veces la oferta es limitada.

En otros ámbitos del saber las teorías y modelos que se encuentran vigentes en el campo de orientación profesional, no se tiene en cuenta perspectivas de género que aborden el proceso de desarrollo profesional humano. Dejar de lado la perspectiva de género no permite ver las cualidades propias del desarrollo profesional femenino, lo que también impide tener una adecuada reflexión de las barreras con las que se encuentran las mujeres (Padilla, 2002).

El Ministerio de Educación Nacional, (2007) desarrolló una guía que sirve como aporte para la construcción de currículos pertinentes, en dicho documento se definen las competencias laborales generales, así como los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que requiere desarrollar para lograr un desempeño adecuado en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico en el que se encuentre la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido. En dicho documento se dividen las competencias en seis clases, según el énfasis que estas hacen sobre lo intelectual, personal, interpersonal, organizacional, tecnológico o empresarial, las cuales se clasifican en personales, intelectuales, empresariales, para el emprendimiento, interpersonales, organizacionales y tecnológicas.

Metodología

Tipo de estudio

El presente estudio se define dentro de un método de investigación mixto con enfoques cualitativos y cuantitativos, el diseño de la investigación es explicativo secuencial, el tipo de investigación es de carácter descriptivo.

Se toman datos cuantitativos de las empresas que operan en Bucaramanga y que actualmente se encuentran inscritas a la Cámara de Comercio, según la base de datos de Compite 360 (Compite 360, s.f.). Adicionalmente se toma la población económicamente activa en Santander durante el año 2019, según las estadísticas del informe del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, (2019), La recolección de la información se realizó tanto de fuentes primarias como secundarias, para el caso de las fuentes primarias se tomaron las empresas que operan en la ciudad de Bucaramanga y se encuentren inscritas a la Cámara de Comercio. También se utiliza como fuente de información primaria a las personas que se encuentran entre los de 30 y 40 años y estén económicamente activas en la ciudad de Bucaramanga.

Participantes

Para la delimitación de las empresas a las que se le aplicaron las encuestas se utiliza la base de datos de compite 360, teniendo como referencia al año 2021, para este periodo en Bucaramanga se encuentran inscritas 40.921 empresas, a partir de este dato se toma una muestra para cuantificar el total de las empresas a las cuales se aplicará la encuesta (Compite 360, s.f.).

Para el caso de las personas se utiliza a la población de las estadísticas del DANE, teniendo como referencia el último semestre de 2019. En Santander el total de las personas que están activas laboralmente, durante el

segundo semestre del 2019 fue de 1.162.000 (Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, 2019).

La muestra total para el análisis fue de 381 empresas y 384 personas a las cuales se les aplicaron el instrumento de investigación.

Materiales e instrumentos

La recolección de la información se realiza a través de una base de datos de la Cámara de Comercio de Bucaramanga y de dos encuestas, como instrumento de investigación, una encuesta fue aplicada a la población que se encuentra en dichas edades y está económicamente activa y otra encuesta a las empresas de Bucaramanga.

Encuesta

Las encuestas se elaboran con el propósito de identificar las siguientes variables, para el caso de las empresas es la incidencia de los sectores empresariales, el porcentaje de participación según su clasificación ya sea de carácter personal o jurídico, las actividades económicas de las organizaciones de la ciudad, el número de empleados, información cuantitativa del total de las empresas y el dato porcentual de la participación de las empresas bumanguesas según el tamaño.

En el caso de las personas se evalúan las siguientes variables: formación académica, título obtenido, refuerzo de formación, situación laboral, tipo de ocupaciones y oficios desempeñados, cargos, necesidades de formación para los cargos, área de la empresa en la que se ubican los cargos, funciones propias del cargo, nivel de experiencia, competencias específicas necesarias para el desarrollo del cargo y habilidades laborales.

Procedimiento

Para alcanzar los objetivos propuestos es necesaria la formulación de las dos encuestas anteriormente descritas, para el caso del primero objetivo se desarrolla de la siguiente manera, en primer lugar, se toma información de la base de datos anteriormente mencionadas para tomar datos como su tamaño, sector al que pertenecen, su actividad económica, de que tipo son, su clasificación, sus datos de contacto, entre otros.

A partir de la información de contacto suministrada por la base de datos de la Cámara de Comercio, se contactó de manera electrónica a 381 empresas y posteriormente se le realizó el envío del instrumento de recolección de información, diseñado previamente y sometido a evaluación por parte de expertos.

Con las personas en el diseño del cuestionario, inicialmente se contempló solo el estudio de personas

laboralmente activas, que fueran empleadas, dejando afuera la población que trabaja por cuenta propia y que está desempleada, pero a partir de la validación del cuestionario por parte de tres expertos en diversas áreas, los cuales aportaron sus puntos de vista y surgieron nuevos grupos de estudio, los que en la fase inicial no fueron contemplados (personas desempleadas y trabajadores por cuenta propia).

Se buscó el apoyo de dos empresas ubicadas en Bucaramanga, el contacto con ambas se realizó a través de correo electrónico donde se socializó el propósito de la investigación y se compartió el link de acceso a la encuesta, el cual fue enviado a algunos trabajadores.

La mayor parte de los encuestados pertenecen a dos empresas de la ciudad, una empresa de distribución de medicamentos y una organización microfinanciera que cuenta con más de 1900 colaboradores en todo el país, en el caso de trabajadores por cuenta propia y desempleados, se realizó a los vecinos del sector dueños de negocios, comunidad en general residente en el sector y perteneciente al rango de edad delimitado.

Ambas encuestas se realizaron a través de la herramienta de google forms, la encuesta de las personas una parte de la muestra se realizó de forma escrita. Seguido a la aplicación de ambos instrumentos se procedió a la tabulación y análisis de los resultados obtenidos en ambos instrumentos

Para el desarrollo del tercer objetivo, es necesario fusionar los objetivos uno y dos. Es decir, que se tomaron los resultados de la encuesta de las personas y a su vez los resultados de la encuesta que se les aplicó a las empresas, para cruzar la información y así poder organizar las necesidades demandadas por los diferentes tipos de empresas frente a las ocupaciones o habilidades que destacan las personas objeto de estudio. Las habilidades son la combinación de conocimientos y destrezas requeridas para llevar a cabo una actividad productiva en el proceso de trabajo (Clarke & Winch, 2006).

En primer lugar, se clasificó la información obtenida de las fuentes primarias, en este caso, las encuestas empresariales para analizar los datos que relacionen los cargos, las habilidades y competencias, las empresas y tipos de empresas según su actividad económica para determinar las necesidades demandadas por los sectores empresariales de Bucaramanga.

En segundo lugar, se realiza un proceso de clasificación de los datos que arroja la encuesta que se aplicó a la población económicamente activa y que se encuentra en el rango de edad de 30 a 40 años. Mediante la selección de estos datos se busca estudiar la oferta laboral, identificando los perfiles laborales y ocupacionales de las personas frente a las necesidades empresariales según la edad, cargos, puestos y funciones que deben cumplir.

En tercer lugar, se hace una mezcla de la información ya organizada y clasificada con el fin de categorizar los tipos de empresa, las ocupaciones y las habilidades demandadas por las organizaciones y hacer un comparativo con las ocupaciones y habilidades que destacan las personas encuestadas.

Resultados

De la encuesta formulada a las empresas y los datos tomados de la base de datos se obtuvieron los siguientes resultados:

Según la base de datos Compite 360 reporte empresarial, el total de empresas registradas en Bucaramanga en el año 2021 es de 40.921, las microempresas representan el 92.10%, las pequeñas empresas representan el 6.01%, las medianas el 1,48% y las grandes el 0.41% del total de las empresas. Teniendo en cuenta lo anterior, si sumamos el porcentaje de participación de las micros y pequeñas empresas en Bucaramanga, obtenemos que el 98,11% del total de las organizaciones en Bucaramanga son micro y pequeñas empresas. Dejando solo el 1.89% de participación a las medianas y grandes organizaciones. (Compite 360, s.f.).

De acuerdo al instrumento de medición aplicado a las empresas, el 57.6% de las organizaciones encuestadas realizan actividades económicas del sector terciario, el 27,7% actividades correspondientes al sector secundario.

El 8.1% de las empresas se dedican a las actividades del sector primario y el 6.5% de las empresas realizan actividades del sector cuaternario.

Respecto a las actividades económicas de cada sector, los resultados son los siguientes, para el sector primario, el 87.1% de estas empresas corresponden a las actividades de agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca. En concordancia el 12.9% corresponde a las empresas dedicadas a la explotación de minas y canteras.

Se evidencia que el sector secundario lo compone un total de 12 actividades económicas y 106 respuestas, las actividades representativas en Bucaramanga son, la fabricación de calzado con la participación del 16%, las empresas de la construcción también representan el 16%, industrias manufactureras ocupan el tercer puesto en la importancia de participación para este sector económico con el 13.2%. El porcentaje más bajo son las empresas dedicadas a la fabricación de productos informáticos con el 0.9%.

El sector terciario, agrupa el mayor número de empresas según los datos recolectados por el instrumento de medición aplicado. En total 21 actividades económicas componen el sector, el comercio al por mayor y menor tienen el porcentaje de participación más elevado en el sector terciario el 22.3% de este sector, corresponde a

estas organizaciones, El 16.8% corresponde a los restaurantes quienes ocupan el segundo lugar, las empresas de la salud ocupan el tercer lugar con el 9.5% de participación, las empresas dedicadas a la reparación de electrodomésticos, tienen el bajo porcentaje de participación con una sola empresa que representa el 0.5% del sector total.

El sector cuaternario reúne el menor número de respuestas, con el total de 25 empresas que lo conforman, las empresas de consultoría son el 72% del total del sector, las empresas de tecnología e investigación representan solo el 4% cada una de ellas.

El número de empleados que tienen las organizaciones, el 68.6% del total de las empresas corresponden a las empresas que cuentan con una nómina de 1 a 10 empleados, las empresas que tienen menos de 50 trabajadores obtienen el 25.1% de participación, las empresas con más de 250 trabajadores tan solo reúnen el 2.6% del total de la muestra.

Para el caso de los cargos en los diferentes sectores económicos pueden analizar los siguientes resultados:

124 empresas tienen el cargo de Gerente de Ventas en el organigrama organizacional. Se obtuvo que el sector terciario demanda el 59.7% del cargo y el sector secundario demanda el 23.4% el cargo. El cargo de Supervisor de Ventas, 115 empresas cuentan con este en el organigrama organizacional. Se obtuvo que el sector terciario demanda el 54.5% y el sector secundario demanda el 32.5%.

Para el caso de Vendedor, 131 empresas tienen el cargo en el organigrama organizacional, se obtuvo que el sector terciario demanda el 55.7% del cargo y el sector secundario demanda el 29,8% del mismo cargo.

El cargo de Coordinador de Marketing, 80 empresas cuentan con este cargo, en el organigrama organizacional, se obtuvo que el sector terciario demanda el 71.3% del cargo, el sector secundario demanda el 20% del cargo, para este cargo el sector primario no tuvo respuesta por lo que tiene un 0% de participación.

Según la encuesta 273 empresas tienen el cargo de Gerente Administrativo en el organigrama organizacional. Se obtuvo que el sector terciario demanda el 57.5% del cargo Gerente Administrativo, el sector secundario demanda el 26.7% el cargo. El sector cuaternario participa en el 6.2% del total de la muestra.

De las empresas encuestadas 115 empresas tienen el cargo Coordinador/Supervisor en el organigrama organizacional, el sector terciario demanda el 59.1%, el sector secundario demanda el 20.9% el cargo. El sector cuaternario participa en el 6.1% del total de la muestra.

Según la encuesta 193 empresas tienen el cargo de Contador en el organigrama organizacional. Se obtuvo que el sector terciario demanda el 57%, el sector secundario demanda el 29%, el sector primario participa en 6.7%.

Según la encuesta 189 empresas tienen el cargo Auxiliar Operativo en el organigrama organizacional, el sector terciario demanda el 68.3%, el sector secundario demanda el 14.8% el cargo. El sector cuaternario participa en 6.7%.

De acuerdo a la medición 79 empresas cuentan con el cargo Auxiliar Operativo en el organigrama organizacional, el sector terciario demanda el 63.3%, el sector secundario demanda el 30.4%, el sector cuaternario participa en 2.5% del total de la muestra.

Se encontró que 70 empresas tienen el cargo Recursos Humanos en el organigrama organizacional, el sector terciario demanda el 68.6%, el sector secundario demanda el 14.3% el cargo. El sector cuaternario participa en 7.1% del total de la muestra. 82 empresas cuentan con el cargo de Recepcionista en el organigrama organizacional, el sector terciario demanda el 84.1%, el sector secundario demanda el 12.2% el cargo. El sector primario participa en 1.2% del total de la muestra.

Para el caso del Auxiliar de Servicios varios, 73 empresas cuentan en el organigrama organizacional con el cargo, el sector terciario demanda el 80.8%, el sector secundario demanda el 11% el cargo. El sector primario participa en 4.1% del total de la muestra junto con el sector cuaternario con el 4.1%.

Para el cargo de Auxiliar de Seguridad y Salud en el Trabajo en el organigrama organizacional, 73 empresas cuentan con el cargo, sector terciario demanda el 60.3%, el sector secundario demanda el 30.2% el cargo. El sector primario participa en 6.3% del total de la muestra y el sector cuaternario con el 3.2% de participación.

Para el caso del rango de edad y los niveles de cargos de la investigación se encontraron los siguientes resultados: El 4.7% de las empresas del sector terciario, El 1.3% de las empresas del sector cuaternario, el 0.3% de las empresas del sector secundario, creen adecuado el rango de edad para ejercer los cargos operativos y las empresas del sector cuaternario no requieren personal para los cargos operativos en el rango de edad de 30 a 40 años.

El 16.8% de las empresas del sector terciario, creen adecuado para ejercer los cargos administrativos el rango de 30 a 40 años edad, el 12.3% de las empresas del sector secundario, el 4.2% de las empresas del sector primario, creen adecuado creen adecuado el rango de edad para ejercer los cargos administrativos.

El 29.8% de las empresas del sector terciario, el 17% de las empresas del sector secundario, el 3.9% de las

empresas del sector primario, y el 2.1% de las empresas del sector cuaternario, creen adecuado para ejercer los cargos gerenciales el rango de 30 a 40 años.

En cuanto a la formación académica se evidencian los siguientes datos:

Para los cargos comerciales, el 29.1% de las empresas requieren aspirantes con formación académica bachiller, el 26.4% requieren técnicos, el 26.2% requieren profesionales, finalmente, el 18.3 % de las empresas requieren tecnólogos. Para Pèrez et al., (2021) el compromiso en la gestión del talento humano es de suma importancia en el éxito de las empresas, por eso desde la formación profesional se debe educar los futuros profesionales para mejorar sus capacidades en la gestión del talento humano de las organizaciones.

En el caso de los cargos con funciones financieras, el 45% de las empresas solicitan profesionales, el 27.7% de las empresas requieren técnicos.

Para los cargos contables, el 51.8% de las empresas requieren aspirantes con formación académica o título bachiller, el 25.1% de las empresas requieren técnicos y el 23% de las empresas requieren profesionales.

Para las funciones administrativas el 52.6% de las empresas requieren aspirantes con formación académica profesional, el 22.3% de las empresas requieren tecnólogos, 13.1% de las organizaciones requieren técnicos, el 12 % de las empresas requieren especialistas. En cuanto a las habilidades de los trabajadores, se les pidió a las empresas calificar de 1 a 5 (donde 5 es la calificación más alta y 1 la más baja) de acuerdo al nivel de importancia para los cargos de nivel operativo se evaluaron las habilidades de trabajo en equipo, capacidad de análisis de datos y reportes, habilidad para la toma de decisiones, solución de problemas, servicio al cliente, creatividad e innovación, comunicación efectiva, flexibilidad al cambio, aprendizaje continuo y actitud positiva.

Las tres habilidades que las empresas calificaron como más importantes y las dos habilidades menos importantes para los cargos operativos, se encontraron los siguientes resultados:

La habilidad más importante es el trabajo en equipo, el 60.2% del total de la muestra, es decir que 230 empresas calificaron con el número 5, siendo esta la calificación más alta a esta habilidad, seguida el servicio al cliente, el 60.2% del total de la muestra, es decir que 230 empresas calificaron, la tercera habilidad más importante es la actitud positiva, el 52.6% del total de la muestra, es decir que 201 empresas calificaron.

De las habilidades menos importantes para los cargos de nivel operativo son la toma de decisiones, con el 14.4%. Para los cargos administrativos, la habilidad más

importante es el servicio al cliente, con el 74.9% del total de la muestra, es decir que 286 empresas la calificaron, la segunda habilidad más importante es el trabajo en equipo, el 69.1% del total de la muestra, fue calificada por 230 empresas, la tercera habilidad más importante es la solución de problemas, el 57.9% del total de la muestra, es decir que 221 empresas la calificaron.

En los cargos de alta gerencia los resultados son los siguientes, la habilidad más importante es el servicio al cliente, el 82.7% del total de la muestra, es decir que 316 empresas calificaron con el número 5, la segunda habilidad más importante es el servicio al cliente, el 80.1% del total de la muestra, es decir que 306 empresas la calificaron, la tercera habilidad más importante es habilidad para tomar decisiones, el 77.2% del total de la muestra, es decir que 295 empresas calificaron con el número 5, la siguiente habilidad más importante es el trabajo en equipo, el 76.7% del total de la muestra, es decir que 293 empresas la calificaron. En cuanto a las competencias específicas para los diferentes niveles de cargos, se realizó la evaluación de la misma forma de 1 a 5 (siendo el número cinco la calificación más alta y el número uno la calificación más baja) se evaluaron competencias específicas tales como; título o formación específica para un puesto de trabajo concreto, conocimientos técnicos relacionados con el trabajo conocimiento de informática básico (herramientas Office), manejo de herramientas digitales, manejo de programas de software, dominio de tecnologías, conocimientos básicos de regulación del sector y dominio de idiomas, los resultados fueron los siguientes:

Se destaca la formación específica para el puesto de trabajo en concreto, el 28.5% del total de la muestra calificó con el número 5 esta competencia dando así el nivel más alto según el grado de importancia para la organización, de igual forma se destaca los conocimientos técnicos relacionados con el trabajo, el 35.6% del total de la muestra calificó con el número 5 esta competencia, los conocimientos de informática básico, el 26.4% del total de la muestra calificó con el número 5 esta competencia dando así el nivel más alto según el grado de importancia para la organización.

La transformación digital – TD – se refiere a la adaptación de las empresas a los avances tecnológicos, que pueden ser en diferentes procesos, tales como el desarrollo de productos, servicios, modelos de negocio y cultura organizacional que permita a las empresas ser más competitivas e innovadores con el apoyo de la tecnología (Marulanda López, 2018).

Para el caso de la encuesta formulada a las personas estos son los resultados:

En cuanto al género de los participantes el 49% son hombres siendo 188 y el 51% son mujeres siendo 196, la

formación académica predomina bachiller con un 24% con 93 personas, Técnico profesional con un 21% con 88 personas, tecnólogo 20% con 77 personas y profesional con un 26% con 101 personas, siendo esta la cifra más alta junto con bachiller, podemos ver que el 67% de la población encuestada tiene formación académica superior a bachiller.

Del título obtenido por cada uno de los participantes en la encuesta, se divide según su formación, si esta es técnica, tecnológica o profesional, estas son las que predominan en la población encuestada y de esta forma poder conocer de una mejor manera la formación académica y los campos en los que se desempeñan.

Para el caso del título, la formación la formación técnica del total de los encuestados las predominantes son: Técnico en asistencia administrativa con el 16%, Técnico contable con el 14% y Técnico en mercadeo el 18%, la mayor parte de la población encuestada que manifiesta ser técnico profesional es graduada en áreas administrativas.

La tecnológica del total de los encuestados, las predominantes son: Tecnólogo en Contabilidad con el 18%, Tecnólogo en Gestión Empresarial con el 30% y Tecnólogo en Mercadeo con el 18%, en la formación tecnológica se presenta de nuevo la misma tendencia, predominando las áreas administrativas y contables.

En el caso de la formación profesional, del total de los encuestados, las predominantes son: Abogado con el 9%, Administrador de Empresas con el 17%, Comunicador Social con el 11% y Contador con el 14%, de este tipo de formación podemos ver que, no es una solo un área de formación la que predomina se sigue presentado la tendencia administrativa, pero también aparecen nuevas profesionales de enfoque humanista.

Continuando con la formación académica de los encuestados el 58% se encuentra reforzando su formación, es decir 221 personas, en cuanto al tipo de formación la mayoría está realizando cursos un 33% con 72 personas e idiomas con un 23% con 50 personas.

En cuanto a la situación laboral el 61% de los encuestados son empleados es decir 233 personas, el 24% con 92 personas trabajan por cuenta propia desempeñando alguna ocupación u oficio y el 15% con 59 persona se encuentran desempleadas. A partir de esta pregunta se dividen a los encuestados, en tres grupos, según la situación laboral manifestada por cada uno de ellos, teniendo preguntas diferentes para cada situación laboral.

Resultados Grupo 1 Trabajadores por cuenta propia

De la población encuestada el 24%, es decir 92 personas, trabajan por cuenta propia desempeñando alguna ocupación u oficio, las ocupaciones y oficios encontrados

son diversos, en los encuestados se identificaron 36 ocupaciones y oficios.

De las 36 ocupaciones y oficios identificadas 9 de ellas demandan formación Universitaria para su desempeño estas son: Abogado, Arquitecto, Community Manager, Consultoría, Diseñador de Páginas Web, Electricista, Fotógrafo, Profesor y Odontólogo, se identificaron 14 personas entre los encuestados que desempeñan estas ocupaciones.

En cuanto a los oficios, los más representativos son: comerciante, conductor, manicurista, mecánico, modista, taxista, vidriero y zapatero, se identificaron 42 personas que desempeñan estos oficios, siendo manicurista la más representativa con 9 personas.

En cuanto al nivel de experiencia de los 92 encuestados el 30% tiene de 3 a 4 años de experiencia y el 51% manifiesta tener más de 4 años de experiencia, en desarrollo de las diferentes ocupaciones y oficios identificadas.

Resultados Grupo 2 Empleados

De la población encuestada el 31% manifestó que su situación laboral actual es la de empleado, teniendo como participantes de este grupo a 231 personas, en el total de la población encuestada se encontraron 104 cargos, pertenecientes a diferentes áreas y en los cuales se realizan diferentes funciones, de estos cargos podemos observar que de la población empleada el 32%, 74 personas desempeñan cargos como auxiliares, el 21%, 49 personas desempeñan cargos técnicos y operativos, el 16%, 37 personas desempeñan cargos como asesores o vendedores, el 12%, 28 personas como analistas y el 11%, 26 personas cargos directivos.

De los diferentes cargos identificados, la mayor parte de estos pertenecen al el área de producción, operaciones o técnica con un 32% y el área de marketing comercial o ventas con un 30%, de igual manera el tipo de funciones realizadas lo resultados más altos se obtuvieron en las funciones Técnicas con un 24%, comerciales con un 33% y administrativas con un 17%, podemos observar que se continúa con la tendencia hacia el área comercial, la mayor parte de los encuestados que se encuentran empleados, desempeñan cargos comerciales.

En cuanto a la formación académica de 233 encuestados el 74% es decir 173 de los encuestados manifiesta que esta es necesaria para el desempeño de su cargo dentro de la empresa, el tipo de formación requerida para el desarrollo de dicho cargo predomina la formación técnica, tecnológica y profesional con un 34%, 22% y 41% respectivamente siendo la formación profesional la más requerida.

Para el caso del nivel de experiencia de los 101 encuestados en su mayoría manifiestan tener de 3 a 4 años de experiencia con un 37% y el 38% tiene más de 4 años de experiencia en el desarrollo de su cargo.

Las competencias específicas necesarias para el desempeño de los diferentes cargos se identificaron que el título o formación específica con un 18%, conocimientos técnicos relacionados con el trabajo con un 23%, conocimientos de regulaciones del sector con un 13% y manejo de herramientas digitales con un 15%, son las competencias específicas predominantes para el desempeño de los diferentes cargos.

Resultados Grupo 3 Desempleados

De los encuestados el 15% de la muestra se encuentra en situación de desempleo es decir 59 personas, los motivos más representativos son renuncia a su último empleo con un 30% y despido con un 51%.

En cuanto a las ocupaciones y oficios desempeñadas por las personas que se encuentran desempleadas se encontraron 41, en su mayoría son ocupaciones, las más destacadas son: asesor comercial, siendo esta la de mayor participación con el 8%, auxiliar contable, auxiliar de servicios, auxiliar logístico, auxiliar de sistemas, cajero, conserje, contador, mensajero, servicios generales, supervisor, vendedor, vendedor tat, con una participación total de 31 personas.

Los encuestados que se encuentran desempleados en su mayoría manifiestan tener un nivel de experiencia superior a 4 años con el 56%, seguido de 3 a 4 años con el 22% y de 1 a 2 años con el 22%. Esto deja ver la difícil situación del desempleo a pesar de la experiencia con que se cuenta, y al respecto la investigación de Leño (2018) afirma que generalmente las microempresas son las encargadas de emplear a trabajadores sin experiencia laboral y que no se encuentran calificados para el cargo, esto es un aporte a la economía del país, ya que ayuda a personas con pocas posibilidades de conseguir un trabajo, además de brindarles la posibilidad de capacitarse en el trabajo y adquirir experiencia laboral.

En cuanto a las competencias laborales se evaluaron las personales, interpersonales, intelectuales, organizacionales y empresariales y para el emprendimiento, los resultados son los siguientes:

De las competencias laborales personales, la mayor parte de los encuestados coinciden en tener responsabilidad con un 85%, seguida de orientación ética con un 71%, estas son las competencias laborales generales que se resaltan en el ámbito personal.

Las competencias laborales interpersonales, de los encuestados el 70% coinciden en tener trabajo en equipo,

seguida de la productividad con el 63% y la comunicación con el 59%.

Las competencias laborales intelectuales, para este caso las más representativas son: la atención, memoria y concentración con porcentajes superiores al 80%, seguida por la creatividad con el 61%.

Las competencias laborales organizacionales, para estas competencias el mayor porcentaje se encuentra en la orientación al servicio con el 60%, seguida de la gestión y manejo de recursos con el 23%.

Para este tipo de competencias hacen referencia a las habilidades para la creación, el liderazgo y el sostenimiento de unidades de negocio propias, la mayor participación se encontró en la elaboración de planes con un 34%, seguida de la consecución de recursos con el 30% y la identificación de oportunidades con el 29%.

De forma global de las competencias laborales generales podemos observar que de la población encuestada se identifica y considera que posee competencias personales, interpersonales e intelectuales, son las que mayor participación poseen.

Con el tercer objetivo se buscó hacer una caracterización de los resultados obtenidos de ambas encuestas, las necesidades demandadas por los diferentes tipos de empresas frente a las ocupaciones o habilidades que destacan las personas de 30 a 40 años en la ciudad de Bucaramanga, los resultados encontrados son los siguientes:

En cuanto a los cargos el 15% de las personas encuestadas representan los cargos de nivel gerencial, el 2.8% de las empresas cuya actividad económica se clasifica en el sector terciario considera adecuado el rango de 30 a 40 años para ejercer los cargos de nivel gerencial. Por otra parte, el 17% de las empresas del sector secundario creen que las personas de 30 a 40 años son idóneas para los cargos gerenciales. El 48.4% de las empresas requieren personas con formación académica de bachiller para realizar funciones técnicas dentro de la empresa. El 24% de los de las personas encuestadas son bachiller. El 33.8% de las empresas requieren personas con la formación académica de técnico para realizar funciones técnicas dentro de la empresa. De la formación académica podemos decir que:

El 21% de los de las personas encuestadas son técnico profesional. El 17.8% de las empresas requieren personas con formación académica de tecnólogo para realizar funciones técnicas dentro de la empresa. El 20% de los de las personas encuestadas son tecnólogos. El 29.1% de las empresas requieren personas con formación académica de bachiller para realizar funciones comerciales dentro de la empresa. El 24% de los de las personas encuestadas son bachiller. El 26.4% de las empresas requieren personas

con la formación académica de técnico para realizar funciones comerciales dentro de la empresa. El 21% de los de las personas encuestadas son técnico profesional.

El 18.3% de las empresas requieren personas con formación académica de tecnólogo para realizar funciones comerciales dentro de la empresa. El 20% de los de las personas encuestadas son tecnólogos. Para finalizar el análisis el 26.2% de las empresas requieren profesionales para ejercer funciones comerciales. El 26% de la población encuestada es profesional.

El 27.7% de las empresas requieren personas con formación académica de técnico para realizar funciones financieras dentro de la empresa. El 21% de los de las personas encuestadas son técnico profesional. El 17% de las empresas requieren personas con formación académica de tecnólogo para realizar funciones financieras dentro de la empresa. El 20% de los de las personas encuestadas son tecnólogos. El 45% de las empresas requieren profesionales para ejercer funciones financieras.

El 26% de la población encuestada es profesional. Finalmente, el 10.2% de las organizaciones requieren personas con especialización para ejercer funciones del área financiera. El 2% de los encuestados cuentan con el título o formación académica de especialista. El 25.1% de las empresas requieren personas con la formación académica de técnico para realizar funciones contables dentro de la empresa. El 21% de los de las personas encuestadas son técnico profesional. El 23% de las empresas requieren personas con formación académica de tecnólogo para realizar funciones contables dentro de la empresa. El 20% de los de las personas encuestadas son tecnólogos. El 51.8% de las empresas requieren profesionales para ejercer funciones contables. El 26% de la población encuestada es profesional.

El 24.9% de las empresas requieren personas con formación académica de bachiller para realizar funciones de seguridad dentro de la empresa. El 24% de los de las personas encuestadas son bachiller. El 50.3% de las empresas requieren personas con la formación académica de técnico para realizar funciones de seguridad dentro de la empresa. El 21% de los de las personas encuestadas son técnico profesional. El 24.9% de las empresas requieren personas con formación académica profesional para realizar funciones de seguridad dentro de la empresa. El 26% de los de las personas encuestadas son profesionales.

El 13.1% de las empresas requieren personas con la formación académica de técnico para realizar funciones administrativas dentro de la empresa. El 21% de los de las personas encuestadas son técnico profesional. El 22.3% de las empresas requieren personas con formación académica de tecnólogo para realizar funciones administrativas dentro de la empresa. El 20% de los de

las personas encuestadas son tecnólogos. El 52.6% de las empresas requieren profesionales para ejercer funciones administrativas. El 26% de la población encuestada es profesional. Finalmente, el 12% de las organizaciones requieren personas con especialización para ejercer cargos en el área administrativa. El 2% de los encuestados cuentan con el título o formación académica de especialista.

El 33% de las personas realizan funciones del área comercial pero el 30% pertenece al área marketing, comercial y ventas. El 24% realiza funciones técnicas, aunque el 32% desempeña el cargo en el área de producción, operaciones o técnica. El 17% realizan funciones administrativas. Por otra parte, el 15% actualmente desempeñan cargos en el área de dirección. El 13% realiza funciones contables y 7% funciones financieras, hay que destacar que el 18% desempeña cargos en el área de finanzas.

Las personas deben cumplir con la formación académica requerida por la empresa para el desarrollo de los diferentes cargos, 41% debe ser profesional, el 34% con el título de técnico, el 22% tecnólogo. Estos son los títulos más representativos en la muestra. Por otra parte del nivel de experiencia podemos decir que:

Las empresas requieren en mayor proporción de 3 a 4 años de experiencia para aplicar a cargos gerenciales, las personas que tienen de 3 a 4 años de experiencia en el cargo que actualmente está desempeñando corresponde al 37% del total de los encuestados.

Por último, de las habilidades podemos decir:

Las habilidades que posee para desempeñar el cargo actual y el 70% del total de la muestra seleccionaron el trabajo en equipo. Las empresas calificaron esta habilidad con el valor más alto de esta categoría. Para los cargos operativos el 60.2%, administrativos el 69.1% y gerenciales 76.7 %.

La toma de decisiones representó el 54% del total de la muestra seleccionaron la toma de decisiones. Las empresas calificaron esta habilidad con el valor más alto de esta categoría. Para los cargos operativos el 26.2%, administrativos el 45.8% y gerenciales 77.2 %.

La solución de problemas el 54% del total de la muestra seleccionó la solución de problemas. Las empresas calificaron esta habilidad con el valor más alto de esta categoría. Para los cargos operativos el 37.4%, administrativos el 57.9% y gerenciales 80.1%.

La orientación al servicio el 61% del total de la muestra seleccionó la orientación al servicio. Las empresas calificaron esta habilidad con el valor más alto de esta categoría. Para los cargos operativos el 60.2%, administrativos el 74.9% y gerenciales 82.7%.

En cuanto a las competencias específicas, el 18% del total de la muestra seleccionaron el título o formación específica relacionada con el trabajo. Las empresas calificaron esta competencia con el valor más alto de esta categoría. Para los cargos operativos el 28.5%, administrativos el 43.5% y gerenciales 69.4%.

Conocimiento informativo básico con el 11% del total de la muestra seleccionaron, el 26.4% de las empresas calificaron esta competencia con el valor más alto para los cargos operativos, el 45% para cargos administrativos y el 55.8% para los de alta gerencia.

En la investigación realizada por Orrego & Vega, (2016) se encontró que los profesionales deben estar dispuestos a gerencia proyectos y tener una amplia visión comercial con relación a las tendencias, los cambios económicos, deben amar la tecnología y tener como cualidad un pensamiento creativo, también las empresas expresaron las necesidad de tener empleados competitivos, las organizaciones en general muestran currículos flexibles, los cuales pueden ajustados teniendo en cuentas las tendencias científicas y tecnológicas que demandan el mercado (p. 40).

Para Parra Torres, (2017) existe una brecha entre la formación profesional actual y el desempeño laboral, cada año miles de profesionales salen al mundo laboral, las más destacadas son profesiones pertenecientes a el área de administración, economía, contaduría y afines, la Clasificación Nacional de Ocupaciones estableció un compendio de 528 perfiles ocupacionales, los cuales se implementaron con el propósito de tener un encuentro entre la oferta y la demanda laboral para lograr una adecuada clasificación del talento humano y determinar de las necesidades de los empresarios.

Conclusiones

- De acuerdo con los estudios realizados a las empresas de Bucaramanga, se encontró que la mayor parte de las empresas según el tamaño son microempresas, las actividades más representativas se encuentran en el sector terciario, principalmente se dedica a la actividad de comercio al por mayor y al por menor. Se puede evidenciar, que los principales cargos que demandan actividad laboral y ocupacional son los cargos del área comercial y cargos del área administrativa, el rango de edad de 30 a 40 años es adecuado mayor mente para los cargos gerenciales. La formación académica más representativa, es por parte de los profesionales que deben destacar habilidades de servicio al cliente, la solución de problemas y la toma de decisiones. En cuanto a las competencias requeridas, clasifica en grado de importancia el título o formación específica y los conocimientos especializados relacionados con el puesto de trabajo.

- De las encuestas se puede concluir, que hay más mujeres en el rango de 30 a 40 años, mayormente hay formación académica profesional centrada en áreas administrativas y de mercadeo. Se evidencia, que más de la mitad del total de personas se encuentran reforzando su formación, son empleados mayoritariamente formales con el nivel de experiencia de 3 a 4 años, la mayor parte de los encuestados concluyen en tener desarrolladas competencias de trabajo en equipo y servicio al cliente. La oferta de la población está presente mayormente en el sector terciario y las personas desempleadas se deben principalmente a renuncias o despidos.
- Se concluye, que las empresas del sector terciario demandan más actividad laboral en los cargos de nivel gerencial, no obstante, el porcentaje de profesionales es bajo en comparación con la demanda del sector ya que para aplicar a este tipo de cargos se debe contar con más de tres años de experiencia y con la formación académica profesional completa, La competencia más importante para todos los cargos independientemente del nivel organizacional, es el trabajo en equipo. Finalmente, la habilidad más representativa que manifiestan tener las personas frente a la que piden las empresas, corresponde a los conocimientos técnicos relacionados con el trabajo en concreto.

Comentarios

- Se puede evidenciar en este documento que en la edad entre treinta a cuarenta años las personas son idóneas para ejercer cargos gerenciales pero gran parte de la población no cuenta con la formación académica, competencias o habilidades requeridas. Por lo anterior, se recomienda que las empresas realicen alianzas con entidades educativas para promover la formación profesional entre sus colaboradores y así garantizar una inserción laboral y permanente entre sus trabajadores.
- Se observa en el documento las competencias y habilidades requeridas por el sector empresarial, por consiguiente, las personas carecen de estas competencias y habilidades. Por ello se recomienda a las empresas que implementen programas de capacitación organizacional, asegurando que los colaboradores cuenten con la capacidad de trabajar en equipo y brindar servicio al cliente, de esta manera se garantiza que las personas cuenten con el perfil adecuado para ejercer el cargo.
- En el desarrollo del análisis se identifica, que la habilidad más importante para desarrollar los cargos son los conocimientos técnicos relacionados con el

trabajo en concreto. Se recomienda, a las personas o a los profesionales adquirir experiencia en el área en el cual se va a desempeñar ya que para los cargos gerenciales demandan de tres a cuatro años de experiencia. Sin un perfil laboral definido las personas pierden campo de acción en el mercado laboral

Agradecimientos

Agradecemos en primer lugar a los tutores, quienes con su conocimiento y apoyo respaldaron las diferentes fases del mismo, para alcanzar los resultados esperados. También se agradece a las diferentes empresas y personas que se vincularon en la recolección de información, tomando parte de su tiempo en la respuesta de los dos instrumentos de recolección.

Referencias

- Alzate, P. A. (2018). *¿Exigir la edad en una oferta de empleo es discriminación?* El Empleo. <https://www.empleo.com/co/noticias/noticias-laborales/exigir-la-edad-en-una-oferta-de-empleos-discriminacion-5489>
- Calderón Cornejo, V. A., Santivañez Calderón, K. L., Santivañez Calderón, C. M., & Santivañez Calderón, V. R. (2018). Perfil profesional del egresado titulado de las carreras profesionales de la Universidad Peruana Los Andes y la demanda laboral, exigencias de desempeño en instituciones y empresas. In *Universidad Peruana Los Andes* (pp. 1–156). Universidad Peruana Los Andes. <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/853>
- Clarke, L., & Winch, C. (2006). A European skills framework? but what are skills? Anglo-Saxon versus German concepts. *Journal of Education and Work*, *19*(3), 255–269. <https://doi.org/10.1080/13639080600776870>
- Compite 360. (s.f.). *Adn Métrica*. Compite 360. Retrieved August 15, 2021, from <http://www.compite360.com/sitio/CIAdnMetrica/>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. (2019). *Mercado laboral por departamentos*. Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/bol-etines/ech/ml_depto/Boletin_dep_19.pdf
- Escobar, M. (2005). Las Competencias Laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios Gerenciales*, *21*(96), 31–55. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002

- García, A., & Taboada, E. L. (2012). Teoría de la empresa: las propuestas de Coase, Alchian y Demsetz, Williamson, Penrose y Nooteboom. *Economía: Teoría y Práctica*, 36, 9–42. <http://www.scielo.org.mx/pdf/etp/n36/n36a2.pdf>
- González, A., Bernal, C., Alvernia, J., Rojas, L., Rueda, S., Gutiérrez, E., & Dugarte, E. (2016). Pertinencia de la formación para el trabajo en el mercado laboral de Bucaramanga y su área metropolitana. *Productos de Investigación*. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/3170>
- Jaramillo, O. (2015). Pertinencia del perfil de los profesionales de la información con las demandas del mercado laboral. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 38(2), 111–120. <https://doi.org/10.17533/udea.rib.v38n2a03>
- Lapa, J., & Baltazar, J. C. (2017). Una estimación de la demanda de trabajo en Mexico (2005-2014). *Investigación Operacional*, 38(1), 80–90. <http://www.invoperacional.uh.cu/index.php/InvOp/article/view/528>
- Leaño, A. (2018). Relevancia de las mipyme en el área metropolitana de Bucaramanga. *I+D Revista de Investigaciones*, 12(2), 77–84. <https://doi.org/10.33304/revinv.v12n2-2018008>
- Marulanda López, L. M. (2018). *Retos y tendencias de la transformación digital para la empresa Colombiana: Desafío de personas no de tecnología* [Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17490/MarulandaLopezLuisaMaria2018.pdf;jsessionid=DD747A00B6429DCF046983B3B44A93FD?sequence=1>
- Méndez, P. A. (2017). La importancia del perfil laboral. *La Prensa Gráfica*. <https://www.laprensagrafica.com/revistas/Laimportancia-del-perfil-laboral-20171222-0038.html>
- Ministerio de Educación Nacional. (2007). Articulación de la educación con el mundo productivo. In *Ministerio de Educación Nacional*. Imprenta Nacional de Colombia. https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-106706_archivo_pdf.pdf
- Organización Internacional de Normalización ISO. (2015). *ISO 9001 Sistemas de gestión de la calidad*. Organización Internacional de Normalización. <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:9001:ed-5:v1:es>
- Organización Internacional del Trabajo. (1951). Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). *Trigésima Cuarta Conferencia General de La Organización Internacional Del Trabajo*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORML:EXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100
- Orrego, G. A., & Vega, L. D. (2016). Tendencias de la oferta laboral colombiana y su relación con los perfiles académicos de la educación superior. *Rastros Rostros*, 18(32), 29–41. <https://doi.org/10.16925/ra.v18i32.1321>
- Padilla, T. (2002). Desarrollo profesional femenino: La identidad de la mujer en el mundo laboral. In *Introducción a los estudios de la mujer: una mirada desde las Ciencias Sociales* (pp. 73–93). Diputación Provincial de Huelva : Universidad de Huelva. Seminario de Estudios de la Mujer : Junta de Andalucía. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/43347/Desarrollo_profesional_femenino.pdf?sequence=1
- Parra Torres, N. A. (2017). *Formación profesional y su pertinencia con el desempeño laboral* [Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17056>
- Pérez, I. C., Castellanos, M. M., & Alvarez-Melgarejo, M. (2021). La gestión del talento humano a través de un ejercicio lúdico gamificado. *I+D Revista de Investigaciones*, 16(1), 101–111. <https://doi.org/10.33304/revinv.v16n1-2021009>
- Prada, M. F., & Rucci, G. (2016). *Instrumentos para la medición de las habilidades de la fuerza de trabajo*. Banco Interamericano de Desarrollo BID. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Instrumentos-para-la-medición-de-las-habilidades-de-la-fuerza-de-trabajo.pdf>
- Vertiz Contreras, E. L. (2015). *Los efectos del nivel educativo y la experiencia laboral en la empleabilidad de la PEA en la Región PIURA: Año 2012* [Universidad Nacional de Piura]. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/494/ECO-VER-CON-15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>